

УДК 65.015.145

Гафурова Василя Минсалиховна,
кандидат исторических наук, доцент,
кафедра Государственного управления и управления
персоналом,
ФГБОУ ВО «Магнитогорский государственный технический
университет им. Г.И. Носова»
г. Магнитогорск, Российская Федерация

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА В ГОРОДАХ С ГРАДООБРАЗУЮЩИМ ПРЕДПРИЯТИЕМ (НА ПРИМЕРЕ ГОРОДА МАГНИТОГОРСКА)

Аннотация:

Трудовые ресурсы – важнейший фактор производства и главный ресурс экономики. Трансформационные изменения показали – социально-трудовая сфера оказалась чувствительной к влиянию кризиса. Особенно пострадали монопрофильные территории и моноспециализированные города. В статье анализируются особенности социально-трудовых отношений, степень социальной ответственности и социально-экономической ориентации градообразующего предприятия. Анализ системы социально-трудовых отношений проводился по следующим направлениям: нормативно-правовой аспект социально-трудовых отношений, экономический и социальный аспекты.

Ключевые слова:

социально-трудовые отношения, монопрофильные территории, токсичные технологии, хозяйствующие субъекты

Трудовые ресурсы – важнейший фактор производства и главный ресурс экономики, качественное и количественное состояние которых определяет эффективность роста как национальной экономики в целом, так и отдельных регионов, и предприятий [1].

Трансформационные изменения и затяжной кризис показали, что социально-трудовая сфера оказалась наиболее чувствительной к влиянию кризиса и наименее адаптированной к новым экономическим реалиям. Особенно пострадали монопрофильные территории и моноспециализированные города.

В связи с этим актуальными становятся вопросы поддержания и повышения качества трудовых ресурсов городов с монообразующими предприятиями в условиях реструктуризации градообразующего предприятия, которое как правило несет на себе и экономическую и социальную нагрузку. При этом в настоящее время ярко выражена тенденция изменения роли градообразующего предприятия в системе управления социально-экономической сферой города.

В условиях формирования рыночной экономики большинство градообразующих предприятий перешли в частные руки. Новые собственники в большинстве своем, сосредоточены на максимализации прибыли и интересы города и его населения перестали быть приоритетными для градообразующего предприятия, соответственно прямая поддержка функционирования инфраструктуры города и системы жизнеобеспечения населения была передана государственным и частично муниципальным учреждениям и организациям. Сфера услуг, ЖКХ, производство общественных благ моногорода как правило являются вторичной сферой. Градообразующее предприятие, являясь монополистом на местном рынке труда, для максимализации своей сверхприбыли создает препятствия для развития профессиональной и географической мобильности работоспособного населения.

Все это негативно отражается на состоянии трудовых ресурсов монотерриторий и монопрофильных городов, и обуславливают необходимость мониторинга факторов, определяющих степень влияния градообразующего предприятия на положение монофункциональных городов в целом и социально-трудовую сферу, в частности.

Условием разработки эффективных методов управления трудовыми ресурсами монотерриторий является анализ особенностей социально-трудовых отношений, степени социальной ответственности и социально-экономической ориентации градообразующего предприятия. В связи с этим особую значимость приобретает исследование реструктуризационных процессов и их влияния на градообразующее предприятие и на положение трудовых ресурсов данных территорий.

Стремление градообразующего предприятия к сокращению издержек на рабочую силу и сокращение затрат на социальную сферу на фоне затяжного экономического кризиса приводит к существенным изменениям системы занятости, деформирует социально-трудовые отношения и ухудшает благополучие трудовых ресурсов и других членов общества.

В настоящее время проблема развития моногородов и градообразующих предприятий в условиях трансформационного кризиса является объектом неослабевающего внимания органов государствен-

ной власти, органов МСУ, СМИ и специалистов в области управления. Впервые эта проблема была официально озвучена в Послании Президента РФ Федеральному собранию РФ 12 ноября 2009 года [2]. В 2014 году организован комплексный мониторинг социально-экономического положения монопрофильных муниципальных образований РФ [3].

Анализ научной литературы показал, что данная проблема также привлекает и внимание академического сообщества. Этой проблеме посвящены работы И.Д. Тургель [4], Н.С. Ивашиной [5], Л.В. Здоровцовой [6] и других. Предметом данных исследований являются проблемы социально-экономического развития моногородов, вопросы стратегического управления монотерриториями, проблемы регулирования рынка труда монотерриторий в условиях кризиса.

Анализ степени научной разработанности данной темы позволяет сделать вывод о том, что проблема влияния экономической деятельности хозяйствующих субъектов на благополучие трудовых ресурсов изучена недостаточно. Наименее изученными остаются вопросы социально-психологического благополучия трудовых ресурсов в городах с градообразующим предприятием. Недостаточная изученность этих проблем предопределила цель данного исследования. Объектом исследования стала социально-трудовая сфера города Магнитогорска. Временные рамки исследования – 2011-2016 годы.

В рамках исследования был проведен соцопрос населения города Магнитогорска, занятого на предприятиях города в различных секторах экономики. Цель опроса – оценка работающим населением степени влияния предприятий города на социально-психологическое благополучие экономически активного населения города с градообразующим предприятием.

Как показывает практика, в сфере социально-трудовых отношений в таких городах можно выделить специфические особенности взаимодействия города и градообразующего предприятия. К ним можно отнести, во-первых, влияние градообразующего предприятия на социально-трудовую сферу. Во-вторых, воздействие среды города на формирование социальной ответственности градообразующего предприятия. Исходя из оценки показателей данного взаимодействия и взаимовлияния можно осуществлять мониторинг устойчивости социально-трудовой сферы и благополучия трудовых ресурсов.

Город Магнитогорск относится к монофункциональным городам с достаточно диверсифицированной структурой экономики. Градообразующее предприятие – ПАО «ММК» относится к металлургической отрасли. В настоящее время, наряду с ним, в городе

функционирует 20350 хозяйствующих субъектов, из них 44 промышленных предприятия связанных с градообразующим предприятием единой технологической цепочкой. Наибольший удельный вес (94,9%) имеют предприятия черной металлургии, наиболее крупные из них – «ММК-Метиз», «МЭК», «Механоремонтный комплекс». Так же 10645 предприятий и организаций градообслуживающего комплекса, которые не связаны с ПАО «ММК». Благодаря этому в городе обеспечивается достойный уровень и качество жизни населения.

Показатели динамики социально-экономического развития города Магнитогорска представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Важнейшие показатели экономического развития города

| Показатели | Годы | | | | |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
| Численность населения (оценка на конец года), тыс. человек | 409,9 | 409,6 | 411,9 | 415,0 | 417,0 |
| Численность безработных, тыс. человек | 1299 | 1357 | 1568 | 1943 | 2500 |
| Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата, руб | 25063,3 | 28779,8 | 31429,6 | 33686,2 | 34000,0 |
| Число предприятий и организаций (на конец года по данным государственной регистрации) | 9503 | 9781 | 10355 | 10645 | 20 350 |
| Объем отгруженной продукции обрабатывающих производств и услуг, млн. руб. | 324632,2 | 331295,2 | 317953,4 | 361594,6 | 378679,1 |

Согласно приведенным данным можно сделать вывод о том, что наблюдается значительный прирост по основным показателям: объемам произведенной продукции, стоимости основных фондов, заработной плате работников.

Значительная часть городского бюджета тратиться на социальное развитие (рис.1.). Анализ представленных данных позволяет говорить, что город социально-ориентирован.

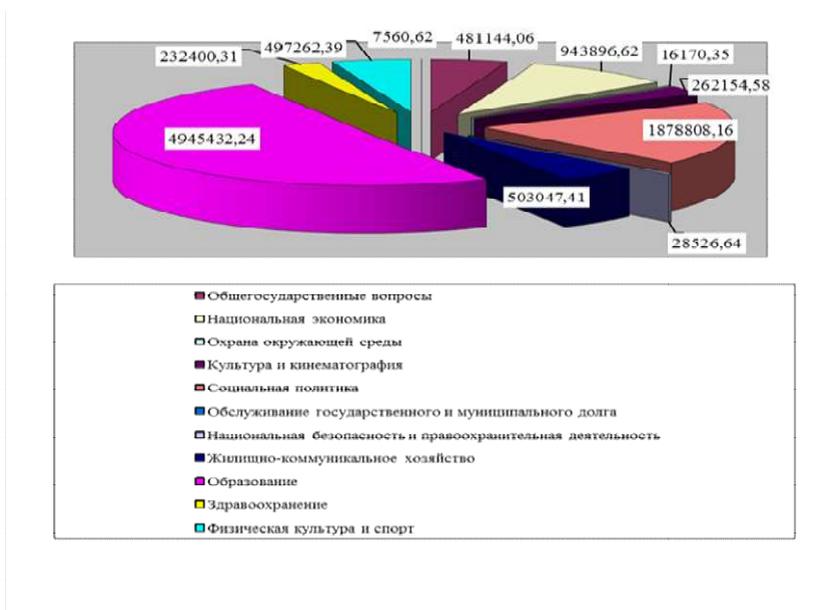


Рисунок 1 – Расходы бюджета города по разделам за 2014г., тыс. руб.

Эффективность развития экономического сектора любой территории определяет ее трудовой потенциал. В городе Магнитогорске численность экономически активного населения составляет 179,152 человек или 42% от общего числа жителей, что ниже нормы (в норме он должен составлять 50%). Это свидетельствует об уровне трудовой активности населения и о возможности реализовать населением свои трудовые возможности.

В структуре занятых в экономике города – 118,8 человек или более 2/3 населения составляют работники крупных и средних предприятий города. Из них 18461 человек – работники ММК, а еще 44522 человека работают в группе ММК [7].

В последние годы, в рамках процессов модернизации производства на градообразующем предприятии, происходит перераспределение занятых. Увеличивается число занятых в сфере малого бизнеса и увеличение удельного веса занятых в непроизводственной сфере

Вышеуказанные обстоятельства обусловили проведение автором социологического исследования с целью выявления восприятия экономически активным населением города Магнитогорска сложившейся ситуации.

Респондентам было предложено ответить на вопрос об удовлетворенности трудовыми отношениями в коллективе. Ответы респондентов указаны на рисунке 3.



Рисунок 3 – степень удовлетворённости трудовыми отношениями

Данные ответы свидетельствуют о том, что более половины опрошенных абсолютно удовлетворены трудовыми отношениями в коллективе, они не видят для себя никаких угроз и никаких факторов раздражения. Показатель абсолютного неудовлетворения самый низкий. Это свидетельствует о том, что в настоящее время в организациях стараются уделять внимание решению социальных проблем, стараются создавать комфортные условия для работы.

Для детализации причин удовлетворенности или неудовлетворенности был предложен перечень уточняющих вопросов. Ответы ранжировались следующим образом. Ответы предложены в таблице 2.

Таблица 2 – причины удовлетворенности/неудовлетворенности трудовыми отношениями в коллективе

| В какой отрасли вы работаете | Назовите причины Вашей удовлетворенности/неудовлетворенности трудовыми отношениями коллективе | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------------|---|------------------------------------|------------------------------|---|-----------------------|--|--|-------------------------|---|---|--------------------------|--|--------------------------|---|--|-------|
| | Итого: | Возможности повышения квалификации | Возможность карьерного роста | Возможность самореализации как личности | Удобный график работы | Страх вызвать гнев у своего руководителя | Необходимость постоянного выполнения дополнительной работы | Неудобное рабочее место | Выполнение работы, не соответствующей должностным инструкциям | Доброжелательные взаимоотношения в коллективе | Комфортные условия труда | Напряженный характер трудовых отношений в коллективе | Высокая заработная плата | Выполнение общественной нагрузки, которая не оплачивается | Наличие интересной продуктивной работы | |
| Работник ОАО "ММК" | 12,0 | 21,4 | 0,0 | 0,0 | 20,0 | 20,0 | 12,5 | 25,0 | 25,0 | 29,2 | 40,0 | 20,0 | 8,3 | 20,0 | 11,1 | 10,0 |
| образование | 28,0 | 42,9 | 100,0 | 85,7 | 20,0 | 40,0 | 29,2 | 12,5 | 23,3 | 21,4 | 0,0 | 0,0 | 33,3 | 50,0 | 0,0 | 50,0 |
| финансовый сектор | 1,3 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 3,3 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| строительство | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| сфера услуг | 13,3 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 8,3 | 0,0 | 13,3 | 13,3 | 0,0 | 0,0 | 25,0 | 10,0 | 0,0 | 10,0 |
| торговля | 12,0 | 7,1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 8,3 | 12,5 | 13,3 | 14,3 | 0,0 | 0,0 | 22,2 | 11,1 | 0,0 | 0,0 |
| госслужба | 6,7 | 0,0 | 0,0 | 14,3 | 0,0 | 6,7 | 8,3 | 0,0 | 0,0 | 6,7 | 25,0 | 0,0 | 0,0 | 10,0 | 0,0 | 10,0 |
| транспорт | 1,3 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 25,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| медицина | 18,7 | 28,6 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 16,7 | 25,0 | 37,5 | 50,0 | 16,7 | 0,0 | 0,0 | 44,4 | 10,0 | 0,0 | 10,0 |
| ЖКХ | 2,7 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 4,2 | 0,0 | 0,0 | 7,1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| ИТОГО: | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

* Пропуски: 4 из 79 (5,1%)

** Поскольку каждый опрошенный мог дать несколько ответов одновременно, сумма % в ИТОГО может быть больше 100%.

*** Поскольку каждый опрошенный мог дать несколько ответов одновременно на оба вопроса, сумма % в ИТОГО не имеет смысла.

**** Коэффициент Крамера [0.1]: 0,321, Вероятность ошибки (значимость): 0,092

Данные таблицы говорят о том, что для работников градообразующего предприятия важнейшим фактором, определяющим степень удовлетворенности трудовыми отношениями, является уровень заработной платы (44%), также этот фактор является доминирующим в сфере услуг и торговли (соответственно 33,3 и 22,2%).

Работники ММК среди факторов удовлетворённости отметили возможность повышения квалификации (21,4%), что дает возможность поддерживать соответствующий уровень в условиях модернизации и реструктуризации производства и сохраняя определённый уровень конкурентоспособности.

Достаточно большая часть опрошенных сотрудников ММК считает, что немаловажную роль в создании благоприятного климата и комфортных условий на рабочем месте играют доброжелательные отношения и наличие интересной работы. При этом были отмечены факторы, негативно влияющие на психологическое здоровье работников. Прежде всего это неудобное рабочее место (25%) и выполнение работ, несоответствующих должностным инструкциям (25%), неудобный график работы (посменный), работа в постоянном нервном напряжении, из-за страха вызвать гнев у своего начальника, и отмечают, что это негативно сказывается на общем эмоциональном состоянии и на производительности и интенсивности труда. Также к факторам, создающим дискомфорт работникам комбината относят необходимость постоянно выполнять дополнительную работу и общественную нагрузку, которая не оплачивается. При этом все респонденты считают, что на их рабочих местах и в их рабочих коллективах абсолютно не созданы условия успешного карьерного роста и возможности для самореализации.

Среди работников других секторов экономики приоритеты распределились немного иначе. Работники бюджетной сферы (педагоги, медики, госслужащие) отмечают такие благоприятные условия как интересная продуктивная работа, возможность повышения квалификации, возможность самореализации.

Фактически все группы опрошенных отмечают такие неблагоприятные факторы как необходимость выполнения дополнительной работы и выполнение работ, не соответствующих должностным инструкциям. Эти данные позволяют говорить о использовании токсичных методов управления на рабочих местах и плохо организованном менеджменте.

Большой проблемой современных трудовых отношений являются нарушения трудовых договоренностей со стороны работодателя. На поставленный вопрос 75,9% респондентов ответили, что таких нарушений не было и только 20,5% респондентов сталкивались с такой ситуацией. Также мы сделали выборку по отраслям экономики.

Самой благополучной является ситуация на ММК и в медицине. Здесь респонденты не указали ни одного случая нарушения со стороны работодателя. Самая неблагополучная ситуация финансовом секторе и ЖКХ, там по данным исследования нарушения со стороны работодателя являются обыденной ситуацией. Очень много нарушений отмечено в сфере ЖКХ, сфере услуг, сельском хозяйстве и в госслужбе, что еще раз подтверждает наши выводы о том, что наиболее социально благополучными у нас являются градообразующее предприятие, медицина, образование. Проблемными остаются ЖКХ, транспорт, торговля, сельское хозяйство. И если говорить о негативном влиянии на рынок труда и на социально-психологическое благополучие трудовых ресурсов, то его оказывают предприятия транспорта, сферы услуг, сельского хозяйства, ЖКХ и государственные органы.

Необходимо определиться с самыми распространенными нарушениями. Респонденты выделили следующие нарушения: увеличение объема работы без повышения заработной платы (50%), непредоставление положенного отпуска (14%), необоснованное снижение размера заработной платы, необоснованная задержка выплаты зарплаты сроком более одного месяца.

Важным показателем состояния рынка труда и благополучия трудовых ресурсов монотерритории является географическая и профессиональная мобильность ресурсов. Результаты исследования этой составляющей выглядят следующим образом.

Готовы сменить место работы только 23,3% опрошенных. В основном готовность выразили работники ЖКХ, транспортники, работники сферы услуг, работники бюджетной сферы (15%), абсолютно не готовы к смене места работы работники ММК и государственные служащие.

Готовность сменить сферу профессиональной деятельности выразили 20,76% респондентов, в основном это молодежь в возрасте до 35 лет. Выборка по отраслям представлена в таблице 3.

Таблица 3 – готовность к смене сферы профессиональной деятельности

| В какой отрасли вы работаете | Готовы ли Вы сменить сферу профессиональной деятельности? | | |
|------------------------------|---|-------|--------|
| | Да | Нет | ИТОГО: |
| Работник ОАО "ММК" | 0,0 | 15,3 | 12,2 |
| образование | 13,3 | 32,2 | 28,4 |
| сфера услуг | 26,7 | 10,2 | 13,5 |
| торговля | 13,3 | 11,9 | 12,2 |
| государственная служба | 0,0 | 6,8 | 5,4 |
| транспорт | 6,7 | 0,0 | 1,4 |
| медицина | 13,3 | 20,3 | 18,9 |
| ЖКХ | 6,7 | 1,7 | 2,7 |
| ИТОГО: | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

На вопрос о готовности сменить мест жительства в связи с возможной сменой работы были получены следующие ответы, которые обобщены в таблице (таблица 4).

Таблица 4 – Готовность к смене места жительства в связи с возможной сменой работы

| В какой отрасли вы работаете | Готовы ли Вы к смене места жительства в связи с возможной сменой работы? | | |
|------------------------------|--|-------|--------|
| | Да | Нет | ИТОГО: |
| Работник ОАО "ММК" | 16,7 | 11,5 | 12,3 |
| образование | 16,7 | 31,1 | 28,8 |
| сфера услуг | 25,0 | 11,5 | 13,7 |
| торговля | 8,3 | 13,1 | 12,3 |
| государственная служба | 8,3 | 4,9 | 5,5 |
| транспорт | 0,0 | 1,6 | 1,4 |
| медицина | 0,0 | 21,3 | 17,8 |
| ЖКХ | 0,0 | 3,3 | 2,7 |
| ИТОГО: | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Данные таблицы позволяют говорить о том, что наиболее мобильными в этом плане являются работники сферы услуг, объясняется это тем, что они в наибольшей степени испытывают на себе негативное влияние от токсических кадровых и управленческих технологий. Также готовы к такому событию работники градообразующего предприятия (16,7%), так как считают, что эта смена будет связана с переводом на другое предприятие группы ММК.

Таким образом, проведенное исследование позволяет сделать следующие выводы. Во-первых, основная особенность социально-экономической ситуации в городе Магнитогорске определяется лидирующим положением градообразующего предприятия, обладающего высокой инвестиционной привлекательностью, что определяет социально-ориентированную политику предприятия.

Во-вторых, наибольшее негативное влияние на физическое и социально-психологическое благополучие трудовых ресурсов оказывают предприятия, функционирующие в сфере услуг, ЖКХ и транспорта. Самой благополучной является ситуация на градообразующем предприятии.

Список используемых источников

1. Гафурова В.М. Социальное загрязнение как феномен [Текст]//Актуальные проблемы современной науки, техники и образования. – Магнитогорск: Изд-во: Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова. – 2016. – № 1. – Т.2. – с.110-113.
2. О Совете по и инновационному развитию России [Текст]: Указ Президента РФ от 18 июня 2012 № 878 // Президент России: официальное модернизации экономики интернет-представительство [Электронный ресурс]. – URL: <http://state.kremlin.ru/face/> 15690
3. Послание Президента РФ Федеральному собранию РФ 12 ноября 2009 года [Текст]. – URL: <http://www.kremlin.ru/transcripts/5979>
4. Тургель И. Д. Моноспециализированный город: теория и практика стратегического управления социально-экономическим развитием – Екатеринбург: Уральская государственная горно-геологическая академия; Издательство АМБ, 2001.
5. Ивашина Н.С., Улякина Н.А. Монопрофильный город: теоретические аспекты определения категории //Вектор науки ТГУ. Серия: Экономика и управление. – 2011. – № 4. – С. 31-34.
6. Здоровцова, Л.В., Колесникова О.А. Особенности рынка труда монопрофильных городов //Регион: системы, экономика, управление. – 2014. – №2. – С.123-126.

Gafurova Vasilya,

Candidate of Historical Sciences, Associate Professor,
Department of Public Administration and Personnel Management,
Nosov Magnitogorsk State Technical University
Magnitogorsk, Russian Federation

**SOCIAL AND LABOR RELATIONS IN CONDITIONS
ECONOMIC CRISIS IN CITIES WITH CROP-
BUILDING ENTERPRISE (ON THE EXAMPLE OF
THE CITY OF MAGNITOGORSK)**

Abstract:

Labor resources are the most important factor of production and the main resource of the economy. Transformational changes showed that the social and labor sphere was sensitive to the impact of the crisis. Monoprofile territories and mono-specialized cities were especially affected. The article analyzes the features of social and labor relations, the degree of social responsibility and socio-economic orientation of the city-forming enterprise. Analysis of the system of social and labor relations was conducted in the following areas: the regulatory and legal aspect of social and labor relations, economic and social aspects.

Key words:

social and labor relations, monopprofile territories, toxic technologies, business entities